L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires

Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique

1993

OHEC
370.1934
O59ME/A

Ontario

Ministère de l'Éducation
et de la Formation

AXY-3944

Préface

Préparé à l'intention des écoles et des conseils scolaires, le présent document vise à garantir l'observation des principes en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dans l'ensemble du système scolaire de l'Ontario. En suivant ces lignes directrices, les membres de la communauté enseignante pourront mieux élaborer les politiques et les plans de mise en œuvre des conseils scolaires en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle.

Il est important de reconnaître que les principes en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle font partie intégrante de tous les aspects du système scolaire. Ces principes s'appliquent à l'ensemble des élèves, du personnel enseignant et de soutien, des conseillères et conseillers scolaires, des administratrices et administrateurs et de la collectivité, et doivent en recevoir un appui indéfectible.

La rédaction de ce document s'est faite au prix de nombreux efforts et de nombreuses consultations, et les lignes directrices nous indiquent que la tâche est loin d'être terminée. Ce document symbolise l'engagement inébranlable du gouvernement de l'Ontario et de ses partenaires du système d'éducation à faire de notre province un milieu plus équitable.

Le ministre de l'Éducation et de la Formation et député de Windsor-Riverside,

Dave Cooke

LIBRARY
AUG 5 2015
OISE/UT

Digitized by the Internet Archive
in 2024 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/lantiracismeetlq00onta

Table des matières

1. Introduction **5**

2. Processus et cadre de travail pour l'élaboration de politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle et de plans de mise en œuvre **7**

3. Élaboration et mise en œuvre de politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle – Domaines d'intérêt **12**

3.1 Les politiques, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires 12
3.2 Le leadership 12
3.3 Le partenariat école-collectivité 13
3.4 Le programme d'études 13
3.5 La langue des élèves 14
3.6 L'évaluation et le placement des élèves 15
3.7 L'orientation et le counselling 16
3.8 Le harcèlement racial et ethnoculturel 17
3.9 Les pratiques d'emploi 17
3.10 Le perfectionnement professionnel 18

4. Observations relatives au suivi de la mise en œuvre **19**

4.1 Les politiques, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires 20
4.2 Le leadership 20
4.3 Le partenariat école-collectivité 20
4.4 Le programme d'études 20
4.5 La langue des élèves 21
4.6 L'évaluation et le placement des élèves 21
4.7 L'orientation et le counselling 21
4.8 Le harcèlement racial et ethnoculturel .. 21
4.9 Les pratiques d'emploi 22
4.10 Le perfectionnement professionnel 22

Annexes **23**

Annexe 1 Listes de référence pour la mise en œuvre des politiques 25
Annexe 2 Listes de référence pour élaborer une politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle et un plan de mise en œuvre 32
Annexe 3 Glossaire 47
Annexe 4 Note politique/programmes nº 119 .. 50

Remerciements **56**

This publication is also available in English under the title *Antiracism and Ethnocultural Equity in School Boards: Guidelines for Policy Development and Implementation, 1993.*

1. Introduction

Le gouvernement de l'Ontario a exprimé sa volonté de faire en sorte que toutes et tous les élèves aient accès à une excellente éducation et aient la chance d'obtenir de bons résultats dans un système équitable. Conformément à une modification apportée à la *Loi sur l'éducation* en 1992[1], les conseils scolaires et les sections doivent élaborer et mettre en œuvre des directives en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle[2]. Ces directives visent à offrir à toutes et tous les élèves la possibilité de s'épanouir pleinement, d'acquérir des connaissances et des renseignements exacts, et de tirer une juste fierté de leur identité raciale et culturelle. Ce genre d'ouverture devrait permettre aux élèves de recourir aux connaissances, habiletés, attitudes et comportements nécessaires pour vivre et travailler de façon constructive dans un monde de plus en plus diversifié. De plus, ces directives devraient encourager les élèves à apprécier cette diversité et à se défaire d'attitudes et de comportements discriminatoires. Les principes, les pratiques et les résultats escomptés de l'équité en matière d'éducation sont étroitement reliés à ceux qui sont énoncés dans *Le programme d'études commun*, destiné aux élèves de la 1re à la 9e année, et aux autres guides pédagogiques et lignes directrices du ministère.

Les politiques d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle établies par les conseils scolaires doivent mettre l'accent sur l'élimination du racisme dans les écoles et dans la société en général. Elles doivent admettre fondamentalement que certaines pratiques et politiques que l'on retrouve dans le système scolaire ont des effets racistes, même si ce n'est pas intentionnel, et qu'elles limitent les chances des élèves et du personnel appartenant aux nations autochtones ou aux minorités ethnoculturelles et raciales de s'épanouir pleinement et de maximiser leurs contributions à la société. Combinés à d'autres facteurs (par exemple, le sexe, un handicap ou l'orientation sexuelle), les effets du racisme deviennent encore plus dévastateurs.

Au cours des dernières années, la population ontarienne s'est beaucoup diversifiée sur les plans racial et culturel. Cependant, le système scolaire est encore empreint d'un point de vue européen à bien des égards. Si on limite l'apprentissage des valeurs à une seule tradition culturelle, on prive les élèves de la possibilité de profiter des enseignements d'autres traditions culturelles. De plus, le fait de ne pas tenir compte des expériences, des valeurs et des points de vue des autochtones et des groupes raciaux et ethnoculturels minoritaires constitue un obstacle[3] systémique qui freine la réussite des élèves issus de ces différents groupes. Souvent, les obstacles ainsi créés peuvent fausser les résultats de ces élèves. L'inconstance de leurs résultats est généralement attribuée à une faible estime de soi, à un placement dans des programmes de formation inappropriés, à de faibles ambitions de carrière et à un taux de décrochage élevé.

1. *Loi sur l'éducation*, L.R.O., 1990, chapitre E.2, alinéa 29 du paragraphe 8(1), juillet 1992.

2. Par «antiracisme» et «équité ethnoculturelle», on entend le traitement équitable de toutes les races et de toutes les ethnies et l'élimination des obstacles individuels et collectifs à l'équité. Le terme «race» désigne les catégories sociales établies par les sociétés selon la couleur de la peau, la forme des yeux, la texture des cheveux et les traits caractéristiques du visage d'une personne. Le terme «ethnoculturel» désigne le patrimoine culturel d'une personne au sens large, notamment le pays d'origine, la langue et les croyances religieuses. Des groupes raciaux peuvent comprendre des groupes ethnoculturels.

3. Il y a discrimination systémique lorsque les pratiques, politiques et structures collectives en apparence neutres excluent (volontairement ou non) certaines catégories ou refusent un traitement équitable à tous les gens.

Beaucoup de conseils scolaires de l'Ontario ont déjà pris des mesures importantes pour intégrer la diversité raciale et culturelle de leurs élèves à leur planification scolaire et pour élaborer des politiques visant à éliminer les iniquités. Tous les conseils scolaires et toutes les sections de la langue de la minorité des conseils scolaires en Ontario, qu'ils soient anglophones ou francophones, ruraux ou urbains, du Nord ou du Sud ou petits ou grands, doivent élaborer de telles lignes directrices.

Les politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle vont entraîner des révisions et des changements organisationnels fondamentaux dans tous les aspects du fonctionnement des conseils scolaires. Elles auront comme but de reconnaître les injustices et les obstacles systémiques auxquels font face les élèves et de les éliminer, ainsi que de favoriser des méthodes qui assureront l'équité d'emploi au personnel, sans égard à l'origine raciale ou ethnoculturelle.

Même s'il est nécessaire d'envisager la société sous un angle plus large, les politiques et plans de mise en œuvre devraient correspondre aux circonstances et aux besoins de la communauté. La seule façon de réussir à effectuer des changements dans le système scolaire est de susciter la collaboration de toutes les parties concernées, notamment les conseillères et conseillers scolaires, les surintendantes et surintendants, le personnel de direction, le personnel enseignant, le personnel de soutien, les parents[4], les élèves et la collectivité dans son ensemble. Les conseils scolaires doivent concevoir diverses façons d'établir des partenariats avec toutes les communautés, surtout celles qui se sont tenues à l'écart de la vie scolaire jusqu'à maintenant.

Les membres des Premières Nations contribuent également à la diversité de la population ontarienne. Bien qu'en Ontario un grand nombre d'autochtones vivent dans les communautés des Premières Nations, la majorité d'entre eux résident dans différentes zones urbaines et rurales de la province. Le gouvernement de l'Ontario a entrepris des discussions officielles avec les Premières Nations de la province qui portent notamment sur l'administration de leur propre système scolaire. Plusieurs communautés des Premières Nations possèdent leur propre système d'éducation; cependant, les élèves de ces communautés finissent un jour par fréquenter les écoles administrées par les conseils scolaires ontariens. En conséquence, lors de l'élaboration de politiques et de plans de mise en œuvre relatifs à l'éducation en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle, les conseils scolaires doivent tenir compte du point de vue et de l'expérience des peuples autochtones, qu'ils vivent ou non au sein d'une communauté des Premières Nations.

Plusieurs des exigences relatives aux politiques des conseils scolaires en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle relèvent exclusivement des sections de la langue de la minorité. Les conseils scolaires de langue française et sections de langue française doivent élaborer, à des fins d'approbation, une politique et un plan de mise en œuvre qui se conforment à l'article 23 de la Charte canadienne des droits et libertés et des parties XII et XIII de la *Loi sur l'éducation*, L.R.O., 1990, chapitre E.2[5]. Les sections peuvent joindre leur politique et leur plan de mise en œuvre à ceux du conseil plénier.

4. Dans le présent document, le terme «parents» comprend les tutrices et tuteurs et autres personnes qui représentent l'élève ou les parents, le tuteur ou la tutrice.

5. La partie XII de la *Loi sur l'éducation* définit clairement qui a droit à une éducation élémentaire et secondaire en français. La loi reprend la définition de «francophone» que donne la Charte canadienne des droits et libertés, à l'article 23, à savoir tout citoyen canadien dont la première langue apprise et encore comprise est le français et qui a fréquenté une école élémentaire de langue française au Canada *ou* dont un enfant a reçu ou reçoit une éducation élémentaire ou secondaire en français.

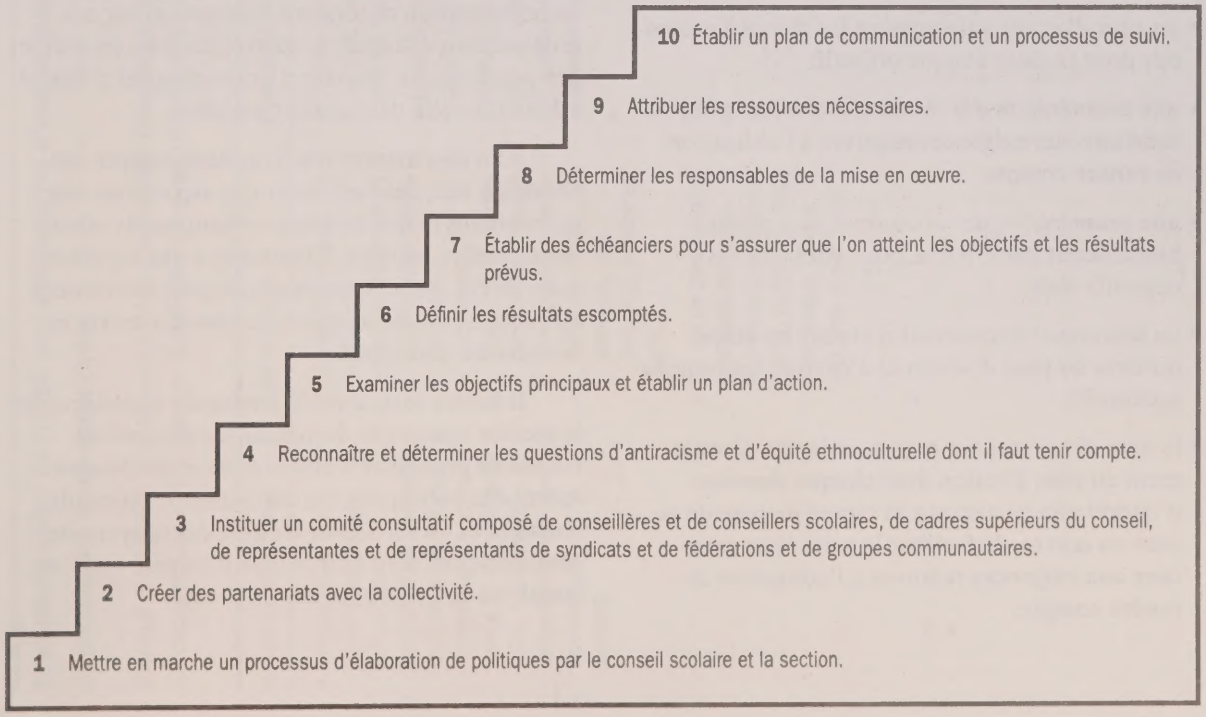
2. Processus et cadre de travail pour l'élaboration de politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle et de plans de mise en œuvre

Les politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle visent à déterminer et à modifier les étapes à suivre et les politiques collectives ainsi que les pratiques et les comportements individuels qui ont des répercussions de nature raciste. L'éducation antiraciste fondée sur l'équité ethnoculturelle ne constitue pas un nouveau programme d'études, mais plutôt un engagement à obtenir des résultats équitables et positifs dans tous les services et programmes d'éducation pour l'ensemble des élèves. On pourra effectuer certains changements dès maintenant, d'autres demanderont plus de temps.

Les politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle vont au-delà du multiculturalisme et des relations interraciales. Beaucoup des politiques actuelles des conseils scolaires en la matière ont mis l'accent sur la création de milieux d'apprentissage respectant la diversité culturelle des élèves. Cependant, on a souvent eu tendance à négliger les disparités de traitement des membres de certaines cultures et de certaines races, ces mêmes disparités résultant des inégalités en matière de pouvoirs et de privilèges.

Il y a différentes façons d'aborder le processus d'élaboration et de mise en œuvre de politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle au sein des conseils scolaires. Le modèle ci-dessous en est un exemple. Les conseils peuvent adapter

Exemple d'étapes à suivre pour établir un plan d'élaboration de politiques et de mise en œuvre en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle


10 Établir un plan de communication et un processus de suivi.
9 Attribuer les ressources nécessaires.
8 Déterminer les responsables de la mise en œuvre.
7 Établir des échéanciers pour s'assurer que l'on atteint les objectifs et les résultats prévus.
6 Définir les résultats escomptés.
5 Examiner les objectifs principaux et établir un plan d'action.
4 Reconnaître et déterminer les questions d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dont il faut tenir compte.
3 Instituer un comité consultatif composé de conseillères et de conseillers scolaires, de cadres supérieurs du conseil, de représentantes et de représentants de syndicats et de fédérations et de groupes communautaires.
2 Créer des partenariats avec la collectivité.
1 Mettre en marche un processus d'élaboration de politiques par le conseil scolaire et la section.

ce modèle selon leur importance, leur histoire, l'importance de leurs communautés minoritaires et les relations qu'ils entretiennent avec elles.

Les politiques et les plans de mise en œuvre devront tenir compte des dix grands domaines suivants :

- les politiques, les lignes directrices et les pratiques des conseils scolaires;
- le leadership;
- le partenariat école-collectivité;
- le programme d'études;
- la langue des élèves;
- l'évaluation et le placement des élèves;
- l'orientation et le counselling;
- le harcèlement racial et ethnoculturel;
- les pratiques d'emploi;
- le perfectionnement professionnel.

Le modèle choisi devra comprendre, pour chacun des domaines d'intérêt mentionnés :

- un *énoncé de mission* ou des *principes d'orientation* qui témoignent de l'engagement du conseil et de la section envers l'antiracisme et l'équité ethnoculturelle;
- une *liste des objectifs* qui reflètent les résultats souhaités;
- un *plan d'action* qui énumère les tâches à accomplir pour réaliser chaque objectif;
- une *énumération des résultats escomptés* pour satisfaire aux exigences relatives à l'obligation de rendre compte;
- une *énumération des ressources nécessaires*, humaines et matérielles, pour atteindre les objectifs visés;
- un *échéancier* permettant d'établir les étapes précises du plan d'action et d'évaluer les progrès accomplis;
- le *nom des personnes responsables* du déroulement du plan d'action dans chaque domaine d'intérêt afin de garantir la bonne marche de la mise en œuvre, de faciliter le suivi et de satisfaire aux exigences relatives à l'obligation de rendre compte.

On pourra consulter, aux pages 9 à 11, un exemple de cadre de travail pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques. La section 3 (voir page 12) énonce les points clés dans chaque domaine d'intérêt et les objectifs principaux dont il faut tenir compte dans l'élaboration des politiques. Ceux-ci peuvent servir de fondement au processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques. On pourra ajouter des objectifs, le cas échéant, pour refléter les besoins particuliers des collectivités locales.

On établira des plans quinquennaux de mise en œuvre. Il faudra, en priorité, viser à élargir les programmes d'études afin d'y inclure des perspectives diverses et d'éliminer les stéréotypes et ce, à toutes les étapes de la mise en œuvre des politiques.

Toutes les politiques et tous les plans de mise en œuvre devront renfermer des stratégies visant à évaluer les progrès réalisés, y compris un mécanisme par lequel les conseillères et conseillers scolaires et tout le personnel des conseils scolaires pourront rendre compte de leurs activités. La section 4 (voir page 19) énonce les critères sur lesquels on devra se fonder pour effectuer le suivi de la mise en œuvre des politiques dans les dix domaines d'intérêt. Le ministère de l'Éducation et de la Formation se fondera dorénavant sur ces critères pour effectuer le suivi de la mise en œuvre des politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle des conseils scolaires.

Afin de s'assurer que l'on tient compte des points de vue, des besoins et des aspirations des autochtones et des diverses communautés ethnoculturelles et raciales, il faudra que des représentants de ces communautés participent activement au processus d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi des politiques.

Il faudra tenir dans la langue du conseil ou de la section concernée du conseil les discussions reliées au processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques. On encourage les conseils scolaires et les sections à trouver des moyens de communiquer dans leur langue d'origine avec les membres de la collectivité.

Exemple de cadre de travail pour l'élaboration d'une politique et pour sa mise en œuvre

Le partenariat école-collectivité

Énoncé de mission : Le conseil scolaire reconnaît l'importance de partenariats école-collectivité pour assurer que les points de vue, les expériences et les besoins des divers groupes de minorités raciales et ethnoculturelles sont pris en considération.

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• Reconnaître les communautés de minorités autochtones, raciales et ethnoculturelles relevant de la compétence du conseil scolaire, qu'elles participent ou non aux activités du conseil.	• Étendre le réseau en consultant : – des représentants connus des divers groupes; – des centres multiculturels, des centres de l'amitié, des groupes de femmes et de parents, des conseils étudiants, etc. • Se servir des médias (stations de radio, journaux communautaires, bulletins, etc.) pour inviter divers groupes à participer. • •	• Établissement d'un portrait de la collectivité locale. • Élimination des obstacles à la participation. • Participation plus grande des groupes traditionnellement désavantagés. • •			

Exemple de cadre de travail pour l'élaboration d'une politique et pour sa mise en œuvre

Le partenariat école-collectivité (suite)

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• Inclure diverses communautés dans des activités de partenariat avec les conseils scolaires. • Demander aux communautés de se nommer des porte-parole pour établir les partenariats école-collectivité.	• Consulter les groupes au sujet du genre de participation qui les intéresse à l'aide de questionnaires, de groupes de discussion, d'entrevues, de conversations au téléphone, de réunions, de discussions, etc. • Déterminer si tous les groupes peuvent facilement assister aux réunions (p. ex., est-ce que les heures, les endroits et les dates conviennent? Existe-t-il des services de transport, de garderie et d'interprètes?) et faciliter leur participation. • Adapter le processus aux différentes cultures et croyances. • •	• Création de partenariats. • Participation à l'élaboration de politiques. • •			

Exemple de cadre de travail pour l'élaboration d'une politique et pour sa mise en œuvre

Le partenariat école-collectivité (suite)

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• Vérifier si la consultation a porté fruit auprès de la collectivité et évaluer sa participation aux activités de partenariat.	• Grâce à l'information recueillie, élaborer un plan de communication, des stratégies et un suivi des méthodes qui assureront une consultation fréquente et faciliteront une participation continue des divers groupes. •	• Rétroaction continue et participation active des groupes communautaires. •			
•	•	•			
•	•	•			

3. Élaboration et mise en œuvre de politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle – Domaines d'intérêt

3.1 Les politiques, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires

Les principes relatifs à l'antiracisme et à l'équité ethnoculturelle doivent transparaître dans tous les aspects de la structure organisationnelle, dans l'énoncé de mission et la planification stratégique et, s'il y a lieu, dans tous les domaines relatifs au fonctionnement, aux politiques, aux lignes directrices, aux programmes et aux pratiques des conseils scolaires. Il faudra reconnaître et analyser les obstacles à l'équité. Les directives et les politiques des conseils scolaires comptent énormément puisqu'elles déterminent les objectifs et les principes qui régissent le fonctionnement et les pratiques habituels des conseils scolaires et des sections.

Les conseils scolaires doivent répondre aux besoins des élèves en veillant à ce que leurs pratiques et leurs lignes directrices reflètent la diversité des points de vue, des besoins et des aspirations de la communauté, et surtout des groupes qui ont été traditionnellement exclus. Il devrait exister un mécanisme approprié au sein de chaque conseil scolaire pour s'assurer que cet objectif est atteint.

Comme il a déjà été mentionné, les conseils et sections de langue française soumettront des politiques et des plans de mise en œuvre conformément à l'article 23 de la Charte canadienne des droits et libertés et des parties XII et XIII de la *Loi sur l'éducation*, L.R.O., 1990, chapitre E.2. Ces politiques énonceront en détail les critères dont les comités d'admission se serviront pour faire des recommandations aux conseils. Le ministère encourage les conseils à élaborer des critères qui faciliteront l'admission des élèves de diverses communautés raciales et ethnoculturelles.

Objectifs principaux

- Déclarer clairement l'engagement du conseil à l'égard des principes relatifs à l'antiracisme et à l'équité ethnoculturelle dans toutes les politiques, les directives, les activités et les pratiques actuelles et futures du conseil scolaire.
- Éliminer les préjugés raciaux et ethnoculturels des politiques, des directives et des pratiques habituelles des conseils scolaires.
- Établir des mécanismes pour mesurer les progrès en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle.
- Énoncer en détail des critères pour les comités d'admission des conseils scolaires de langue française et des sections de langue française.

3.2 Le leadership

Les conseils scolaires devront assurer un leadership éclairé au niveau du conseil et de l'administration, et tout leur personnel s'engagera à rapporter les obstacles et les injustices systémiques en plus d'appuyer cette initiative. Le rôle des conseillères et conseillers scolaires, des directrices et directeurs de l'éducation, des surintendantes et surintendants, du personnel de direction et du personnel enseignant est d'une importance cruciale à cet égard.

Les conseils scolaires ont un lien étroit avec les parents, les communautés ethnoculturelles et raciales, les universités et les collèges et tous ceux et celles qui jouent un rôle dans le système d'éducation. Il est temps que les leaders du système d'éducation partagent la responsabilité de la prise de décisions avec ces groupes.

Le partage du leadership en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle exige que tous les partenaires du domaine de l'éducation assument la responsabilité de préparer les élèves à évoluer dans une société composée de diverses races et cultures, que l'enseignement reflète la contribution des diverses cultures et que l'on décèle et combatte toutes les formes de racisme.

Objectifs principaux

- Aider les conseillères et conseillers scolaires, les cadres et le personnel à acquérir des connaissances et des compétences, et à développer des attitudes et des comportements qui faciliteront la mise en place de directives sur l'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans le système scolaire.
- Énoncer tous les résultats escomptés à l'intention de celles et ceux qui sont responsables de la mise en œuvre, et intégrer ces résultats au processus d'évaluation du rendement, y compris l'évaluation régulière du personnel enseignant.
- S'assurer que les priorités et l'orientation des politiques des conseils scolaires ainsi que la mise en œuvre courante de programmes et services sont conformes aux objectifs en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle.
- Établir des objectifs et des principes en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle et les intégrer au processus d'élaboration des plans et des rapports annuels.

3.3 Le partenariat école-collectivité

Les écoles devront répondre aux besoins d'une collectivité de plus en plus diversifiée. La participation active des membres de la collectivité à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi des programmes et politiques des conseils scolaires assurera que l'on tient compte des points de vue de la collectivité, de ses besoins et de ses aspirations.

Il revient aux conseils scolaires d'établir un dialogue ouvert et constructif ainsi que des partenariats avec les parents et les groupes communautaires pour accroître la collaboration entre les foyers, l'école et la communauté. Grâce aux partenariats école-collectivité, les divers groupes raciaux et ethnoculturels devront pouvoir participer davantage à l'élaboration des politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle en particulier. Il est entendu que l'efficacité de ce genre de politiques passe par l'apport de toute la collectivité.

Objectifs principaux

- Reconnaître les communautés de minorités autochtones, raciales et ethnoculturelles relevant de la compétence du conseil scolaire, qu'elles participent ou non aux activités du conseil.
- Inclure diverses communautés dans des activités de partenariat avec les conseils scolaires.
- Demander aux communautés de se nommer des porte-parole pour établir les partenariats école-collectivité.
- Vérifier si la consultation a porté fruit auprès de la collectivité et évaluer sa participation aux activités de partenariat.

3.4 Le programme d'études

Par «programme d'études», on entend toutes les expériences d'apprentissage que l'école offre à l'élève. Parmi celles-ci, mentionnons certains aspects de la vie scolaire comme le milieu scolaire en général, les rapports entre les élèves, le personnel et la collectivité ainsi que les valeurs, les attitudes et les comportements donnés en exemple par le personnel de l'école.

Les programmes d'études traditionnels mettent en grande partie l'accent sur les valeurs, les expériences, les réalisations et les points de vue des Canadiens de descendance européenne, donc

de race blanche, et négligent ou dénaturent celles des autres groupes du Canada comme du monde entier. Le système de valeurs de la culture dominante constitue alors la norme et le seul point de repère. Cet état de choses influe sur les valeurs, les attitudes et les comportements des élèves et, qu'on le veuille ou non, peut engendrer de la discrimination. Il faut que les élèves apprennent à comprendre et à respecter les autres cultures et les façons de vivre différentes, et réalisent qu'il est dans leur intérêt de connaître les expériences et l'apport d'autres races et d'autres cultures.

Un programme d'études antiraciste permet de remettre les choses dans leur contexte. Il permet à toutes et tous les élèves de se reconnaître dans les programmes d'études et d'acquérir les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements nécessaires pour évoluer dans un monde complexe et divers. Un programme d'études antiraciste examine et remet ouvertement en question la nature eurocentrique des programmes d'études et de la société dans laquelle grandissent les jeunes. On élabore et choisit un programme d'études en se fondant sur les besoins de l'élève pour qu'elle ou il se sente à l'aise dans une société multiculturelle et multiraciale.

Objectifs principaux

- Développer ou modifier les programmes d'études afin qu'ils reflètent, de façon équitable, la diversité raciale et culturelle de notre société.
- Veiller à ce que les expériences d'apprentissage à l'école tiennent compte, de façon appropriée et équitable, de l'identité culturelle et raciale de toutes et de tous les élèves.
- Reconnaître les préjugés et les obstacles discriminatoires que l'on retrouve dans le contenu, les politiques, les structures des programmes d'études et le matériel didactique.
- S'assurer que tous les éléments du processus d'examen, d'élaboration et de mise en œuvre des programmes d'études respectent les objectifs en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle.
- Améliorer les aptitudes du personnel enseignant à tirer le meilleur des documents empreints de préjugés afin de développer la pensée critique chez les élèves et de les aider à dépister toute forme de racisme.
- Refléter la diversité du personnel, des élèves, des parents et de la collectivité dans tous les domaines relatifs à l'élaboration, à l'évaluation et à la mise en œuvre des programmes d'études et dans la composition des comités de programmes d'études.

3.5 La langue des élèves

La langue est un outil d'apprentissage, et la connaissance d'une langue ouvre la porte à une bonne éducation. Les compétences langagières déterminent le succès dans presque tous les programmes d'études. Il faut donc faciliter pour les élèves, notamment les élèves dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français, l'acquisition de compétences dans l'une des deux langues officielles du Canada, ou dans les deux. Il faut éviter de considérer les élèves dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français comme déficients en langue ou démunis sur le plan linguistique. Il faut plutôt les considérer comme étant sur le point d'enrichir leur répertoire linguistique.

Les enseignantes et les enseignants de tous les champs d'études doivent reconnaître l'importance de la langue que l'élève parle déjà. Les compétences acquises dans cette langue fournissent à l'élève les fondements qui l'aideront à maîtriser d'autres langues, et la conservation de la langue maternelle peut faciliter l'acquisition d'autres langues. De plus, la langue maternelle joue un rôle dans le développement affectif et constitue un lien vital avec le patrimoine ancestral des élèves. Le multilinguisme permet d'augmenter les capacités intellectuelles, l'aptitude à communiquer et les possibilités de carrière des élèves.

Des compétences limitées dans la langue d'enseignement nuiront probablement au rendement scolaire des élèves. Des études démontrent que la plupart des nouvelles et des nouveaux élèves immigrants parlent couramment la langue

de leur milieu d'accueil en l'espace d'un an et demi ou de deux ans environ. Par contre, il leur faudra de cinq à sept ans au minimum pour maîtriser la pensée abstraite de la langue d'étude et pour arriver au même niveau scolaire que celles et ceux dont c'est la langue maternelle[6].

En plus des élèves qui doivent apprendre l'anglais ou le français, il y en a d'autres qui n'ont pas eu la chance de fréquenter l'école assidûment ou qui, peut-être, parlent un français ou un anglais différent de celui de leur enseignante ou de leur enseignant. Il faut s'attendre à des variations de langue de type social et culturel, car les systèmes de langue ne sont pas immuables. Bien que les enseignantes et les enseignants doivent transmettre le respect et la reconnaissance des variétés socioculturelles d'une langue, elles et ils doivent aussi aider ces élèves à acquérir les compétences dans la langue d'enseignement afin que celles-ci et ceux-ci aient les mêmes chances que les autres sur les plans économique et scolaire. Il est important d'offrir à ces élèves le plus d'occasions possible de développer leurs aptitudes à lire et à écrire et leurs aptitudes scolaires et de parfaire leurs connaissances dans diverses disciplines[7].

Objectifs principaux

- Reconnaître et mettre en valeur la langue maternelle des élèves.
- S'assurer que toutes et tous les élèves savent lire et écrire dans l'une des deux langues officielles du Canada.
- Offrir les programmes de soutien appropriés pour l'apprentissage des langues.

6. J. Cummins et M. Swain, *Bilingualism in Education*, New York, Longman, 1986; V. Collier, «How long? A Synthesis of Research on Academic Achievement in a Second Language», *TESOL Quarterly 23*, 1989, p. 509-531.

7. D. Corson, *Language Policy Across the Curriculum*, Philadelphia; Multilingual Matters Ltd., 1990, p. 16, 34, 130-133. *English As a Second Language and English Skills Development*, cycles intermédiaire et supérieur, ministère de l'Éducation et de la Formation, Toronto, Ontario, 1988.

3.6 L'évaluation et le placement des élèves

On procède à l'évaluation des élèves afin d'obtenir un profil aussi exact que possible de leurs aptitudes et, ainsi, offrir un programme qui favorisera au maximum leur épanouissement. On évalue et place les élèves d'après les observations des enseignantes et des enseignants et d'après les résultats des évaluations formelles et informelles de leur rendement intellectuel et scolaire.

Il est important que les enseignantes et les enseignants s'attendent à un rendement élevé de la part de toutes et de tous les élèves. Les préjugés d'ordre ethnoculturel et racial et les stéréotypes peuvent influer sur les attentes et les perceptions du personnel enseignant quant à la réussite des élèves. De plus, de telles attentes peuvent aussi influer sur les propres attentes des élèves.

Il est essentiel d'évaluer les élèves sous de nombreux aspects pour obtenir une image globale de leurs possibilités de rendement. La prudence est de rigueur lorsqu'on interprète les résultats des tests normalisés dont on se sert pour une évaluation. La plupart des tests normalisés (accomplissements, aptitudes, psychologie) mesurent les connaissances et les expériences acquises au sein d'un milieu linguistique et culturel précis. Il s'ensuit donc que ces tests pourraient avoir une valeur toute relative lorsqu'on les fait subir à des élèves dont la culture ou la langue maternelle sont différentes. Les résultats obtenus à ces tests pourraient donc se traduire par une opinion erronée des capacités des élèves et un placement dans des programmes de formation qui ne leur conviennent pas.

Il a été prouvé que l'on a, par le passé, dirigé injustement des élèves autochtones et des élèves de minorités raciales et ethnoculturelles vers des programmes où les attentes sont insuffisamment élevées. Les programmes dans lesquels sont placés les élèves peuvent avoir un impact important sur leurs aspirations face à leur carrière future et sur leur qualité de vie à long terme.

Une évaluation des élèves dans une optique antiraciste sert à obtenir un profil exact de leurs aptitudes et permet de maximiser leur potentiel d'apprentissage. Ce type d'évaluation tient compte de l'apprentissage antérieur des élèves, de leur expérience scolaire précédente, de leur origine culturelle et linguistique, et aussi, le cas échéant, des limites de leurs compétences dans la langue d'enseignement. L'évaluation antiraciste ouvre la voie à la communication constante avec les parents et tient compte de leur opinion dans toutes les décisions de placement.

Objectifs principaux

- S'assurer que les équipes, les outils et les méthodes d'évaluation et de placement sont impartiaux et conçus pour répondre aux besoins de chaque élève, et tiennent compte du bagage et des expériences personnelles de l'élève.
- S'assurer que les décisions de placement sont suffisamment souples pour ne pas restreindre les débouchés qui s'offriront aux élèves.
- S'assurer que les parents sont tenus au courant des procédures d'évaluation et de placement et qu'ils participent aux décisions de placement.

3.7 L'orientation et le counselling

Les orienteuses et les orienteurs jouent un rôle important lors de l'évaluation et du placement des élèves et les aident à se valoriser et à créer des liens avec les autres. Ils et elles aident les élèves à se donner des objectifs élevés et à établir un plan de formation qui leur convient. Les élèves peuvent aussi compter sur l'aide des orienteuses et des orienteurs pour développer les habiletés nécessaires à la vie quotidienne et des aptitudes préparatoires à l'emploi, l'orientation professionnelle, l'exploration et la planification.

Des services d'orientation éclairés peuvent contribuer à éliminer la discrimination que les élèves rencontreront dans le système scolaire, et plus tard dans le monde du travail, et peuvent fournir des stratégies dynamiques conçues pour que les élèves autochtones et ceux des minorités raciales et ethnoculturelles puissent s'épanouir sur tous les plans. Afin de répondre de façon adéquate aux besoins de l'ensemble des élèves, les services d'orientation doivent être ouverts aux autres cultures, motivateurs et exempts de préjugés raciaux et ethnoculturels.

Objectifs principaux

- S'enquérir des besoins d'orientation des élèves auprès des parents, des élèves et des groupes de la communauté et déterminer si, selon eux, ces besoins sont comblés.
- S'enquérir auprès du personnel d'orientation du type de soutien dont il a besoin pour desservir une population d'élèves aussi diverse.
- Éliminer les stéréotypes d'ordre racial et ethnoculturel dans les programmes d'études et de planification de carrière.
- S'assurer que les élèves reçoivent toute l'aide dont elles ou ils ont besoin pour établir un choix de carrière et choisir le programme d'études approprié.
- Créer des partenariats entre les écoles, les foyers, les groupes communautaires, le monde des affaires et le secteur industriel, et susciter la participation des parents, des élèves et de la collectivité à l'élaboration et à l'examen des programmes.
- S'assurer qu'il existe des stratégies de communication pour tenir les parents au courant des réalisations et des progrès de leurs enfants et de leurs projets d'avenir et ce, dans une langue d'origine.

3.8 Le harcèlement racial et ethnoculturel

Le harcèlement racial et ethnoculturel est un traitement humiliant fondé sur la race ou l'ethnie. C'est donc une forme de discrimination qui est interdite par le Code des droits de la personne de l'Ontario. Le harcèlement peut se faire ouvertement ou subtilement, délibérément ou non. Parmi les différentes formes de harcèlement racial et ethnoculturel, mentionnons : les menaces et les abus physiques ou verbaux; les remarques et les farces désobligeantes, les plaisanteries de mauvais goût, les sous-entendus ou les sarcasmes concernant la race, l'ethnie, le pays d'origine, la religion, la façon de se vêtir ou l'accent; des graffiti ou l'étalage d'images racistes; la rédaction et la distribution de matériel dénigrant; des attitudes de rejet et de condescendance en raison de l'origine raciale ou ethnoculturelle; une série d'événements indépendants qui, cumulativement, peuvent avoir un impact négatif sur une personne ou un groupe.

Le harcèlement peut exercer une influence profonde sur l'estime de soi d'une personne qui subit le harcèlement et restreindre la capacité d'un groupe ou d'une personne à évoluer librement dans la vie quotidienne. Il peut se manifester chez les élèves, le personnel enseignant et de soutien, les cadres, les conseillères et conseillers scolaires et autres personnes au sein du conseil scolaire ou ayant quelque lien avec celui-ci.

Objectifs principaux

- Élaborer ou revoir les politiques et établir un processus clairement défini pour traiter du harcèlement racial et ethnoculturel touchant le personnel, les élèves et les autres membres du conseil scolaire.
- Fournir au personnel les connaissances et les habiletés qui leur serviront à reconnaître le harcèlement et à y répondre de façon convenable.
- S'assurer que les conseils scolaires communiquent les directives à tous les membres qui participent au processus d'éducation.
- Assurer le suivi du processus d'élimination du harcèlement.

3.9 Les pratiques d'emploi

Les pratiques d'équité d'emploi font partie intégrante du programme d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle. La composition du personnel des conseils scolaires doit refléter la diversité raciale et culturelle de la collectivité. Le personnel doit être en mesure de comprendre l'expérience des diverses races et cultures et en tenir compte.

La mise en œuvre de bonnes pratiques d'emploi contribue à éliminer les obstacles qui restreignent l'embauchage, la promotion et les possibilités de formation équitables pour tout le monde et ce, à tous les échelons du milieu de travail. Étant donné que de telles pratiques favorisent la prise en considération de toutes les personnes aptes à faire le travail, elles constituent une bonne planification des ressources humaines. Les pratiques équitables d'emploi assurent un traitement juste de toute la main-d'œuvre de l'Ontario.

Objectifs principaux

- S'assurer que l'on annonce les emplois vacants sur une grande échelle, à l'interne comme à l'externe, de façon à rejoindre les groupes désignés[8].
- S'assurer que les pratiques et méthodes de recrutement, d'entrevue, de sélection, de formation et de promotion sont dépourvues de préjugés.
- S'assurer que les équipes qui effectuent les entrevues pour combler les postes aux conseils scolaires reflètent la diversité de la collectivité.

8. L'adoption du projet de loi 79 intitulé *Loi prévoyant l'équité en matière d'emploi pour les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes* fournira davantage de directives à cet égard.

3.10 Le perfectionnement professionnel

La formation du personnel en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle fait partie intégrante du processus de changement de la culture et des pratiques organisationnelles. Ces changements forcent tout le personnel et les conseillers et conseillères scolaires à prendre en main la promotion de l'antiracisme et de l'équité ethnoculturelle pour obtenir des résultats en la matière. Il faut que le personnel des conseils scolaires et les conseillères et les conseillers acquièrent les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements qui les aideront à reconnaître et à éliminer la discrimination et les préjugés raciaux et ethnoculturels. Leur prise de conscience des injustices et de leurs répercussions contribuera à modifier les comportements individuels et les pratiques collectives pour éliminer les obstacles à l'équité. Tout le personnel doit participer aux activités de formation à l'intention du personnel.

Objectifs principaux

- Déterminer les besoins de formation du personnel afin d'assurer que les personnes chargées de la mise en œuvre des politiques d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle des conseils scolaires possèdent ou acquièrent les connaissances, les compétences et les comportements nécessaires pour mener à bien leur tâche.
- Mettre au point des programmes de formation du personnel en fonction des besoins.
- Fournir aux conseillères et conseillers scolaires et au personnel les outils nécessaires pour aborder avec assurance et efficacité les questions de racisme et de discrimination et les incidents de harcèlement racial et ethnoculturel.
- Fournir au personnel et aux conseillères et conseillers scolaires les outils dont ils ont besoin pour reconnaître les préjugés dans le matériel didactique et savoir comment réagir.
- S'assurer de la participation des groupes communautaires au processus d'élaboration et de mise en œuvre de programmes de formation en cours d'emploi et autres à l'intention du personnel.
- S'assurer que le personnel et les conseillères et conseillers scolaires élargissent leur champ d'expérience en éducation antiraciste et fondée sur l'équité ethnoculturelle au moyen de cours, d'ateliers et de consultations auprès de la collectivité.

4. Observations relatives au suivi de la mise en œuvre

Le succès de la mise en œuvre des politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle des conseils scolaires repose sur l'engagement, la coordination et la coopération à chaque échelon du système. Le changement ne peut être assuré que par un suivi bien orchestré de la mise en œuvre et une évaluation appropriée. En concevant les politiques et les plans de mise en œuvre, il est important d'inclure des stratégies d'évaluation. Les conseils scolaires doivent mettre en place un mécanisme précis d'obligation de rendre compte pour assurer que les principes en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle sont bel et bien intégrés dans tous les aspects des programmes scolaires, des services et des activités du conseil scolaire. Les conseils scolaires et les sections devront :

- inclure des objectifs précis dans l'évaluation du rendement de tout le personnel afin de s'assurer de répondre aux exigences en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle;
- exiger que la direction, les agentes et les agents de supervision et toutes les personnes ayant des tâches de supervision tiennent compte des objectifs en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dans leurs plans et leurs rapports annuels;
- exiger que les enseignantes et les enseignants intègrent les objectifs en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dans leurs programmes et leurs plans de leçons à long et à court terme;
- mettre l'accent sur le suivi des résultats sur les plans à la fois quantitatif et qualitatif;
- tenir compte des perceptions et des expériences des élèves, des parents et des membres des groupes communautaires dans le processus de suivi;
- assurer la participation active des représentantes et des représentants de divers groupes communautaires dans le suivi du processus de mise en œuvre.

Lors de l'analyse des répercussions des programmes et politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle, les conseils scolaires et les sections devront recueillir des données sur la race et l'appartenance ethnique des élèves.

L'article 14 du Code ontarien des droits de la personne permet la collecte de telles données aussi longtemps qu'elle est effectuée dans le cadre d'un programme spécial, tel que défini dans le Code. Un programme spécial est un programme conçu pour atténuer les inégalités ou pour atteindre, ou tenter d'atteindre, l'égalité. Il faut user de prudence en recueillant les données, ou en les traitant et en les conservant, et l'accès doit en être restreint. Le ministère de l'Éducation et de la Formation étudie ces questions et devrait en communiquer les résultats aux conseils scolaires au fur et à mesure.

Les critères suivants devraient aider les conseils scolaires à suivre les progrès accomplis. C'est aussi en se fondant sur ces critères que le ministère de l'Éducation et de la Formation effectuera le suivi de la mise en œuvre des politiques des conseils scolaires en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle. On a énuméré les critères par domaine d'intérêt.

4.1 Les politiques, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires

- Le mandat, le plan stratégique, les politiques, les directives et les étapes à suivre du conseil scolaire énoncent clairement les principes en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle.
- On a prévu un mécanisme pour la mise en œuvre et le suivi des politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle du conseil dans l'ensemble du système.
- On a trouvé les préjugés raciaux et ethnoculturels dans les politiques, les programmes et les pratiques du conseil, et l'on s'efforce de les éliminer.
- Il existe des critères précis pour guider les comités d'admission lorsqu'ils font des recommandations aux conseils de langue française et aux sections de langue française.

4.2 Le leadership

- Les conseillères et les conseillers scolaires et tout le personnel des conseils scolaires savent reconnaître les manifestations de racisme dans le système scolaire et leur impact sur les élèves et le personnel.
- Les conseillères et les conseillers scolaires et tout le personnel emploient des stratégies pour répondre au racisme individuel et systémique et l'éliminer.
- On a prévu des mécanismes pour s'assurer que les cadres supérieurs, la direction et les responsables de projets ou de programmes respectent les objectifs des politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle énoncés dans leurs plans annuels.

4.3 Le partenariat école-collectivité

- On a élaboré un profil de la collectivité.
- On a déterminé les obstacles empêchant la participation aux activités des conseils scolaires des autochtones et des communautés minoritaires raciales et ethnoculturelles, et l'on s'efforce de les éliminer.
- Des représentantes et des représentants de diverses communautés autochtones et des minorités raciales et ethnoculturelles prennent part aux consultations publiques du conseil scolaire sur les politiques et les programmes.
- Les membres de diverses communautés, notamment les autochtones et les groupes minoritaires ethnoculturels et raciaux, participent activement aux activités de l'école et du conseil scolaire.

4.4 Le programme d'études

- Le programme d'études reflète les réalités d'une société multiculturelle et multiraciale.
- On a prévu des moyens de s'assurer que l'on tient compte du point de vue des diverses communautés raciales et ethnoculturelles dans le processus d'élaboration, d'examen et de mise en œuvre des programmes d'études.
- On a prévu des mécanismes pour déceler les différentes formes de préjugés que l'on trouve dans le matériel didactique et les éléments discriminatoires dans les politiques et les programmes du programme d'études actuel, et pour y remédier.
- Les élèves sentent que l'école reconnaît, de façon appropriée et équitable, leur identité culturelle et raciale.

4.5 La langue des élèves

- Les élèves constatent que l'école valorise leur langue maternelle.
- On reconnaît la valeur enrichissante du multilinguisme.
- Il existe des programmes d'enseignement appropriés des langues d'origine et des langues autochtones.
- Il existe un programme de soutien pour l'apprentissage des langues[9].
- On accorde une attention toute particulière aux défis linguistiques particuliers auxquels font face les élèves des programmes ALF/PDF, qui doivent utiliser le matériel standard du programme d'études.

4.6 L'évaluation et le placement des élèves

- On effectue un suivi continu du placement et du taux de décrochage des élèves par rapport à la race et à l'ethnie.
- On effectue un suivi des perceptions des parents et des élèves autochtones et des minorités raciales et ethnoculturelles au sujet du placement inapproprié.
- Les parents, dont ceux des élèves autochtones et des élèves des minorités raciales et ethnoculturelles, comprennent le processus d'évaluation et de placement et participent activement aux décisions relatives à ce processus.
- Les élèves sont conscients qu'on leur offre un accès égal aux différentes options du programme d'études.
- On place les nouvelles et les nouveaux élèves immigrants dans les programmes en fonction de leur âge, à moins de circonstances exceptionnelles.
- L'utilisation des mesures d'évaluation normalisées avec les nouvelles et les nouveaux élèves immigrants et les élèves dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais est toujours remise en question.

4.7 L'orientation et le counselling

- On s'occupe de la question des préjugés systémiques que l'on a remarqués dans les services d'orientation.
- Les parents, y compris les parents des élèves autochtones et des élèves des minorités raciales et ethnoculturelles, participent activement aux décisions relatives à la planification des études et de carrière qui touchent leurs enfants.
- Le personnel des services d'orientation développera un climat de confiance pour permettre aux élèves autochtones et aux élèves des minorités raciales et ethnoculturelles de tirer profit des services offerts.

4.8 Le harcèlement racial et ethnoculturel

- On a prévu un mécanisme pour rapporter les cas de harcèlement racial et ethnoculturel et y donner suite.
- On a fait part de l'existence de ce mécanisme au personnel, aux élèves et aux parents.
- Le personnel possède les connaissances et les aptitudes pour traiter, avec succès, les cas présumés de harcèlement.
- On a prévu un système de suivi relatif aux rapports de harcèlement racial et ethnoculturel et à la façon dont on y a remédié.

9. Certains conseils scolaires offrent, à l'intention des élèves dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais, un Programme d'actualisation linguistique en français (ALF) et de Perfectionnement du français (PDF) dans les écoles de langue française, ou des programmes English as a Second Language et English Skills Development (ESL/ESD) dans les écoles de langue anglaise.

4.9 Les pratiques d'emploi

- On annonce les postes vacants au sein des conseils scolaires sur une grande échelle et l'on accorde une attention spéciale au recrutement, à la formation et à la promotion des autochtones et des membres des minorités raciales et ethnoculturelles.
- Il existe des réseaux de soutien appuyés par les conseils scolaires pour aider le personnel autochtone et les minorités ethnoculturelles et raciales à profiter pleinement des possibilités d'emploi.
- On a prévu un mécanisme pour traiter des problèmes de harcèlement et de discrimination en milieu de travail fondés sur l'origine raciale et ethnoculturelle.

4.10 Le perfectionnement professionnel

- Le personnel est en mesure de reconnaître les manifestations de racisme individuel et systémique.
- Le personnel s'est engagé à éliminer le racisme.
- Le personnel est en mesure d'aborder avec efficacité et assurance les problèmes de racisme individuel et systémique.
  - Le personnel enseignant est en mesure de discerner et d'aborder les préjugés raciaux et ethnoculturels dans le programme d'études et dans le processus d'évaluation des élèves.
  - La direction de l'école gère un programme d'apprentissage antiraciste qui tient compte de la réalité ethnoculturelle, et elle s'occupe de tous les aspects reliés à la diversité raciale et ethnoculturelle du milieu scolaire.
  - Le personnel de supervision surveille et coordonne tous les aspects de la mise en œuvre de la politique en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle du conseil scolaire ainsi que l'intégration des principes d'équité dans toutes les activités du conseil.
- Les conseillères et les conseillers scolaires tiennent compte des principes en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dans leurs décisions relatives à l'enseignement et à l'administration.

Annexes

Annexe 1. Listes de référence pour la mise en œuvre des politiques

Les listes suivantes donnent un aperçu du processus de mise en œuvre. Les listes peuvent s'avérer utiles pour évaluer les progrès accomplis par les conseils scolaires et les sections. On invite les conseils scolaires et les sections à élaborer leurs propres listes afin de refléter leurs propres réalités locales.

***Domaine d'intérêt :* Politiques, lignes directrices et pratiques du conseil scolaire et de la section**	**Oui**	**Non**	**En quelque sorte**	**Ne sais pas**
1. Le mandat, le plan stratégique et toutes les politiques et lignes directrices actuelles et nouvelles du conseil scolaire énoncent clairement les principes en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle.	_____	_____	_____	_____
2. Il existe des lignes directrices précises pour l'examen des politiques et des pratiques en matière de préjugés raciaux et ethnoculturels des conseils scolaires.	_____	_____	_____	_____
3. Des représentants des diverses minorités autochtones, raciales et ethnoculturelles participent à l'élaboration et à l'examen des politiques et des pratiques.	_____	_____	_____	_____
4. Des mécanismes pour évaluer les progrès du conseil en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle sont en place.	_____	_____	_____	_____
5. Des critères précis pour faciliter l'admission des élèves dont les parents ne sont pas visés par l'article 23 de la Charte des droits et libertés, mais qui peuvent démontrer qu'il est dans l'intérêt de leurs enfants de recevoir l'enseignement en français au palier primaire ou secondaire.	_____	_____	_____	_____
6. On s'est assuré que concordent les plans de mise en œuvre et les politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle du conseil et de la section.	_____	_____	_____	_____

Domaine d'intérêt : **Leadership**	**Oui**	**Non**	**En quelque sorte**	**Ne sais pas**
1. On évalue à intervalles réguliers les besoins de formation pour assurer le partage du leadership et le soutien, et faciliter les prises de décisions dans l'organisation.				
2. Les évaluations du rendement comprennent des critères d'évaluation des progrès de la mise en œuvre des changements en matière d'antiracisme.				
3. Le processus de sélection des personnes aux postes de responsabilité accrue comprend une évaluation de l'engagement des candidates ou des candidats envers l'antiracisme et l'équité ethnoculturelle et de leurs connaissances et compétences dans le domaine.				

Domaine d'intérêt : **Partenariat école-collectivité**	**Oui**	**Non**	**En quelque sorte**	**Ne sais pas**
1. On a élaboré un profil de la collectivité.				
2. On a prévu des mécanismes pour assurer la participation équitable de divers groupes communautaires à toutes les activités du conseil scolaire.				
3. Des consultations ont lieu auprès des autochtones et des groupes des minorités raciales et ethnoculturelles pour déceler les obstacles qui les empêchent de participer aux activités du conseil scolaire et pour proposer des stratégies afin d'éliminer ces obstacles.				
4. On procède, à intervalles réguliers, à des évaluations de l'efficacité de la consultation et du partenariat avec la collectivité pour déterminer s'il y a lieu d'apporter des modifications au processus.				

Domaine d'intérêt : **Programme d'études**	**Oui**	**Non**	**En quelque sorte**	**Ne sais pas**
1. On apprend aux élèves à reconnaître les valeurs des minorités aussi bien que les valeurs dominantes de la société.				
2. Le matériel du programme comprend des renseignements sur les peuples autochtones et sur les groupes de diverses minorités raciales et ethnoculturelles.				
3. On communique des renseignements pertinents sur un large éventail de valeurs culturelles, de façons de vivre et sur la diversité au sein des cultures.				
4. L'école soutient et intègre les perspectives de toutes et de tous les élèves afin de les aider à évoluer dans une société diversifiée. Par exemple, les expositions, la bibliothèque scolaire, les célébrations et les événements scolaires, les calendriers et les cafétérias reflètent cette diversité.				
5. Les élèves se retrouvent dans le programme d'études en tant que participantes et participants actifs.				
6. On élabore des lignes directrices qui tiennent compte des préjugés dans les textes, la langue et les images.				
7. Les causes et les formes de racisme au Canada et dans le monde font l'objet de réflexion et de remise en question.				
8. On encourage le personnel, les parents, les élèves, les membres de la communauté, dont les représentants des groupes des minorités raciales et ethnoculturelles, à participer activement aux programmes et à l'apprentissage scolaires.				

Domaine d'intérêt : **Langue des élèves**	**Oui**	**Non**	**En quelque sorte**	**Ne sais pas**
1. Les programmes et les activités du programme d'études tiennent compte de la langue maternelle des élèves, la respectent et favorisent le multilinguisme.				
2. Les programmes d'enseignement des langues d'origine et des langues autochtones respectent les politiques du ministère.				
3. Il existe des programmes de soutien et d'apprentissage des langues à l'intention des élèves dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.				

Domaine d'intérêt : Évaluation et placement des élèves	Oui	Non	En quelque sorte	Ne sais pas
1. Dans la mesure du possible, on évalue exactement et de façon approfondie les données relatives aux expériences personnelles et scolaires antérieures des élèves afin de déterminer le meilleur niveau de placement équivalent.				
2. Dans la mesure du possible, on met à la disposition des élèves et des parents du matériel d'orientation dans leur propre langue[1].				
3. Les parents participent activement à chaque étape du processus d'évaluation. On offre des services de traduction et d'interprétation dans la mesure du possible[2].				
4. Avant d'effectuer une évaluation officielle, on accorde une période d'adaptation appropriée aux élèves immigrants et réfugiés[3].				
5. On a recours à un mode d'évaluation informelle fondée sur des observations d'ensemble avec les élèves dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français et dont la compétence est limitée dans la langue d'enseignement.				
6. On évalue les outils de tests actuels pour déceler les préjugés raciaux et culturels. On modifie ceux qui comportent des préjugés et l'on se sert des autres dans les cas appropriés pour répondre aux besoins des élèves des groupes minoritaires.				
7. On procède aux évaluations des élèves – formelles et informelles – dans la langue où l'élève est le plus à l'aise, le cas échéant, dans la mesure du possible.				
8. Dans la mesure du possible, on a recours à une équipe d'évaluation interdisciplinaire qui reflète la diversité raciale et ethnoculturelle des élèves et qui possède de l'expérience en matière de méthodes exemptes de préjugés.				
9. Les élèves sont placés dans des programmes scolaires selon leur âge, à moins de circonstances exceptionnelles.				
10. On fournit les lignes directrices relatives au placement approprié des élèves selon l'âge et l'on suit et évalue attentivement les progrès des élèves après le placement.				

1. On entend ici une langue autre que le français ou l'anglais.

2. Voir ci-dessus la remarque du numéro 1.

3. En ce qui a trait aux résultats des recherches concernant le temps qu'il faut aux élèves pour arriver à maîtriser la pensée abstraite dans une langue seconde, beaucoup de conseils scolaires ne font pas passer de test normalisé aux nouvelles et aux nouveaux élèves immigrants dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français et qui résident au Canada depuis moins de cinq ans (voir les sections 3.5 et 3.6).

Domaine d'intérêt : **Orientation et counselling**	Oui	Non	En quelque sorte	Ne sais pas
1. Les politiques, les méthodes et les programmes d'orientation sont exempts de préjugés raciaux et ethnoculturels.	_____	_____	_____	_____
2. Le personnel d'orientation connaît :				
• les questions relatives à l'adaptation culturelle;	_____	_____	_____	_____
• les formes de racisme ouvert et systémique et leur impact sur les élèves, et est en mesure d'y répondre.	_____	_____	_____	_____
3. On prend des décisions sur l'évaluation la mieux adaptée et le placement à faire des élèves autochtones et des minorités raciales et ethnoculturelles après consultation avec le personnel enseignant, les parents et les élèves, et on discute de l'impact de ces décisions en profondeur.	_____	_____	_____	_____
4. Les programmes d'éducation sur les carrières encouragent activement la planification des études et l'exploration des carrières en tenant compte des capacités des élèves, et fournissent un grand nombre d'options possibles.	_____	_____	_____	_____
5. On offre des services d'orientation aux élèves dans leur langue maternelle, si possible.	_____	_____	_____	_____
6. Lorsque cela est pertinent et possible, on informe les parents des questions concernant leurs enfants dans leur langue d'origine.	_____	_____	_____	_____
7. On a recours à l'expérience des membres de la collectivité pour faciliter la communication entre le personnel d'orientation et les parents et pour répondre aux besoins des enfants des minorités.	_____	_____	_____	_____
8. Il existe un processus visant à intéresser les parents et les secteurs corporatif et industriel aux programmes d'études et de planification de carrière à l'école.	_____	_____	_____	_____

Domaine d'intérêt : **Harcèlement racial et ethnoculturel**	**Oui**	**Non**	**En quelque sorte**	**Ne sais pas**
1. On a élaboré des lignes directrices à l'intention du conseil ainsi que la marche à suivre en cas de plainte pour harcèlement racial et ethnoculturel, des sanctions appropriées et une protection contre des représailles, en collaboration avec divers groupes de minorités raciales et ethnoculturelles.				
2. On a prévu des mécanismes pour évaluer l'efficacité de ces lignes directrices et les marches à suivre s'y rapportant.				
3. On a élaboré un programme de formation à l'intention du personnel sur la mise en œuvre de la politique du conseil sur le harcèlement et pour guider le personnel dans les cas de harcèlement.				
4. On distribue et explique les politiques à tous les membres du milieu scolaire.				

Domaine d'intérêt : **Pratiques d'emploi**	**Oui**	**Non**	**En quelque sorte**	**Ne sais pas**
1. Les pratiques de recrutement, d'entrevue, de sélection et de promotion sont exemptes de préjugés.				
2. On examine les offres d'emploi, les formulaires de demande et les questions d'entrevue à intervalles réguliers pour s'assurer qu'elles n'affichent pas de préjugés contre un groupe ou qu'elles sont en accord avec les principes énoncés dans le Code ontarien des droits de la personne.				
3. Le processus de sélection de tout le personnel comprend une évaluation de l'engagement des candidates et candidats envers l'antiracisme et l'équité ethnoculturelle et de leurs connaissances et compétences.				
4. En matière d'emploi, il existe une politique d'adaptation raisonnable afin de répondre aux besoins des peuples autochtones et des membres des groupes de minorités raciales et ethnoculturelles (p. ex., en matière de tenue vestimentaire et de congés religieux).				
5. On offre des occasions de créer des réseaux et de faire appel à des systèmes d'entraide qui reçoivent l'appui des conseils scolaires.				

Domaine d'intérêt : **Perfectionnement professionnel**	**Oui**	**Non**	**En quelque sorte**	**Ne sais pas**
1. Le programme de formation du personnel intègre en tous points les principes et les pratiques de l'antiracisme et de l'équité ethnoculturelle.	_____	_____	_____	_____
2. Une évaluation des besoins a permis de déterminer les domaines précis dans lesquels les conseillères et les conseillers scolaires et tout le personnel du conseil ont besoin de formation en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle.	_____	_____	_____	_____
3. Il existe des programmes de formation du personnel à l'intention des conseillères et des conseillers scolaires et de tout le personnel du conseil.	_____	_____	_____	_____
4. Les programmes de formation du personnel offerts aideront les conseils scolaires et le personnel des écoles :				
• à reconnaître le racisme ouvert et systémique dans le système scolaire et à y apporter une solution;	_____	_____	_____	_____
• à prendre connaissance de divers comportements et normes d'ordre culturel;	_____	_____	_____	_____
• à être attentifs et à répondre aux questions reliées à l'adaptation culturelle;	_____	_____	_____	_____
• à déceler et à tenir compte des préjugés raciaux et ethnoculturels dans l'emploi.	_____	_____	_____	_____
5. Les groupes de la communauté participent à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes de formation du personnel.	_____	_____	_____	_____

Annexe 2. Listes de référence pour élaborer une politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle et un plan de mise en œuvre

Les politiques, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• Déclarer clairement l'engagement du conseil à l'égard des principes relatifs à l'antiracisme et à l'équité ethnoculturelle dans toutes les politiques, les directives, les activités et les pratiques actuelles et futures du conseil scolaire.					
• Éliminer les préjugés raciaux et ethnoculturels des politiques, des directives et des pratiques habituelles des conseils scolaires.					
• Établir des mécanismes pour mesurer les progrès en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle.					

Les politiques, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires (suite)

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• Énoncer en détail des critères pour les comités d'admission des conseils scolaires de langue française et des sections de langue française.					
•					
•					

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• Aider les conseillères et conseillers scolaires, les cadres et le personnel à acquérir des connaissances et des compétences, et à développer des attitudes et des comportements qui faciliteront la mise en place de directives sur l'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans le système scolaire. • Énoncer tous les résultats escomptés à l'intention de celles et ceux qui sont responsables de la mise en œuvre, et intégrer ces résultats au processus d'évaluation du rendement, y compris l'évaluation régulière du personnel enseignant.					

Le leadership (suite)

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• S'assurer que les priorités et l'orientation des politiques des conseils scolaires ainsi que la mise en œuvre courante de programmes et services sont conformes aux objectifs en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle. • Établir des objectifs et des principes en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle et les intégrer au processus d'élaboration des plans et des rapports annuels. • •					

Le partenariat école-collectivité

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• Reconnaître les communautés de minorités autochtones, raciales et ethnoculturelles relevant de la compétence du conseil scolaire, qu'elles participent ou non aux activités du conseil. • Inclure diverses communautés dans des activités de partenariat avec les conseils scolaires. • Demander aux communautés de se nommer des porte-parole pour établir les partenariats école-collectivité. • Vérifier si la consultation a porté fruit auprès de la collectivité et évaluer sa participation aux activités de partenariat. • •					

Le programme d'études

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• Développer ou modifier les programmes d'études afin qu'ils reflètent, de façon équitable, la diversité raciale et culturelle de notre société. • Veiller à ce que les expériences d'apprentissage à l'école tiennent compte, de façon appropriée et équitable, de l'identité culturelle et raciale de toutes et de tous les élèves. • Reconnaître les préjugés et les obstacles discriminatoires que l'on retrouve dans le contenu, les politiques, les structures des programmes d'études et le matériel didactique. • S'assurer que tous les éléments du processus d'examen, d'élaboration et de mise en œuvre des programmes d'études					

Le programme d'études (suite)

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
respectent les objectifs en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle.					
• Améliorer les aptitudes du personnel enseignant à tirer le meilleur des documents empreints de préjugés afin de développer la pensée critique chez les élèves et de les aider à dépister toute forme de racisme.					
• Refléter la diversité du personnel, des élèves, des parents et de la collectivité dans tous les domaines relatifs à l'élaboration, à l'évaluation et à la mise en œuvre des programmes d'études et dans la composition des comités de programmes d'études.					
•					
•					

La langue des élèves

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• Reconnaître et mettre en valeur la langue maternelle des élèves. • S'assurer que toutes et tous les élèves savent lire et écrire dans l'une des deux langues officielles du Canada. • Offrir les programmes de soutien appropriés pour l'apprentissage des langues. • •					

L'évaluation et le placement des élèves

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• S'assurer que les équipes, les outils et les méthodes d'évaluation et de placement sont impartiaux et conçus pour répondre aux besoins de chaque élève, et tiennent compte du bagage et des expériences personnelles de l'élève. • S'assurer que les décisions de placement sont suffisamment souples pour ne pas restreindre les débouchés qui s'offriront aux élèves. • S'assurer que les parents sont tenus au courant des procédures d'évaluation et de placement et qu'ils participent aux décisions de placement. • •					

L'orientation et le counselling

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• S'enquérir des besoins d'orientation des élèves auprès des parents, des élèves et des groupes de la communauté et déterminer si, selon eux, ces besoins sont comblés. • S'enquérir auprès du personnel d'orientation du type de soutien dont il a besoin pour desservir une population d'élèves aussi diverse. • Éliminer les stéréotypes d'ordre racial et ethnoculturel dans les programmes d'études et de planification de carrière. • S'assurer que les élèves reçoivent toute l'aide dont elles ou ils ont besoin pour établir un choix de carrière et choisir le programme d'études approprié.					

L'orientation et le counselling (suite)

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• Créer des partenariats entre les écoles, les foyers, les groupes communautaires, le monde des affaires et le secteur industriel, et susciter la participation des parents, des élèves et de la collectivité à l'élaboration et à l'examen des programmes.					
• S'assurer qu'il existe des stratégies de communication pour tenir les parents au courant des réalisations et des progrès de leurs enfants et de leurs projets d'avenir et ce, dans une langue d'origine.					
•					
•					

Le harcèlement racial et ethnoculturel

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• Élaborer ou revoir les politiques et établir un processus clairement défini pour traiter du harcèlement racial et ethnoculturel touchant le personnel, les élèves et les autres membres du conseil scolaire. • Fournir au personnel les connaissances et les habiletés qui leur serviront à reconnaître le harcèlement et à y répondre de façon convenable. • S'assurer que les conseils scolaires communiquent les directives à tous les membres qui participent au processus d'éducation. • Assurer le suivi du processus d'élimination du harcèlement. • •					

Les pratiques d'emploi

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• S'assurer que l'on annonce les emplois vacants sur une grande échelle, à l'interne comme à l'externe, de façon à rejoindre les groupes désignés. • S'assurer que les pratiques et méthodes de recrutement, d'entrevue, de sélection, de formation et de promotion sont dépourvues de préjugés. • S'assurer que les équipes qui effectuent les entrevues pour combler les postes aux conseils scolaires reflètent la diversité de la collectivité. • •					

Le perfectionnement professionnel

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• Déterminer les besoins de formation du personnel afin d'assurer que les personnes chargées de la mise en œuvre des politiques d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle des conseils scolaires possèdent ou acquièrent les connaissances, les compétences et les comportements nécessaires pour mener à bien leur tâche. • Mettre au point des programmes de formation du personnel en fonction des besoins. • Fournir aux conseillères et conseillers scolaires et au personnel les outils nécessaires pour aborder avec assurance et efficacité les questions de racisme et de discrimination et les incidents de harcèlement racial et ethnoculturel.					

Le perfectionnement professionnel (suite)

Énoncé de mission : _____

Objectifs principaux	Plan d'action	Résultats escomptés	Ressources	Échéancier	Responsabilité
• Fournir au personnel et aux conseillères et conseillers scolaires les outils dont ils ont besoin pour reconnaître les préjugés dans le matériel didactique et savoir comment réagir.					
• S'assurer de la participation des groupes communautaires au processus d'élaboration et de mise en œuvre de programmes de formation en cours d'emploi et autres à l'intention du personnel.					
• S'assurer que le personnel et les conseillères et conseillers scolaires élargissent leur champ d'expérience en éducation antiraciste et fondée sur l'équité ethnoculturelle au moyen de cours, d'ateliers et de consultations auprès de la collectivité.					
•					
•					

Annexe 3. Glossaire

Voici une liste des termes clés utilisés dans le domaine de l'antiracisme et de l'équité ethnoculturelle. Ces termes continueront sans doute à évoluer et les notions seront de mieux en mieux cernées au fur et à mesure que se poursuivront les efforts en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle.

Action positive Programmes ou mesures destinés à accroître les possibilités d'accès à l'éducation et à l'emploi pour les personnes ou groupes précédemment exclus d'une participation active à la vie de la collectivité ou de la société en général. Au Canada, ce terme est devenu synonyme d'initiatives visant l'égalité des sexes en milieu de travail.

Autochtones Premiers habitants du Canada, ou peuples indigènes du Canada, et leur descendance. Les peuples autochtones comprennent les Amérindiens, les Inuits et les métis du Canada.

Condition de la femme autochtone ou membre d'une minorité raciale Condition résultant des préjugés à la fois racistes et sexistes à l'endroit des femmes autochtones et des femmes appartenant à une minorité raciale. Ces deux groupes de femmes ne font pas l'objet du sexisme et du racisme séparément; elles subissent les effets de ces préjugés simultanément et se trouvent doublement désavantagées.

Culture Ensemble complexe qui comprend les connaissances, la langue, les valeurs, les croyances, l'art, le droit, les mœurs et les coutumes propres à un groupe de personnes qui partagent certains antécédents historiques. La culture change continuellement et contient, par conséquent, des éléments de conflit et d'opposition.

Discrimination Pratique consistant à faire des distinctions entre les personnes en se fondant sur des caractéristiques telles que la race, l'ethnie, la nationalité, la langue, la religion, le sexe, l'état physique ou l'orientation sexuelle, et menant au traitement injuste de certaines personnes ou de groupes particuliers. La discrimination peut aussi avoir pour effet de limiter l'accès aux possibilités et avantages auxquels ont droit les autres membres de la société. L'incidence de la discrimination s'aggrave quand deux facteurs ou plus sont présents à la fois, par exemple, la race, le sexe, une invalidité, etc. Pour déterminer s'il y a discrimination dans une situation donnée, il importe de vérifier si les circonstances de la personne ou du groupe résultent de désavantages historiques ou d'une action qui entrave les droits du groupe ou de la personne en question.

La discrimination se présente sous deux formes : directe et systémique.

- ***Discrimination directe :*** Mesure manifeste correspondant à la réaction d'une personne ou d'un groupe à des caractéristiques telles que la race, l'ethnie, la nationalité, la langue, la religion, le sexe, l'état physique ou l'orientation sexuelle et prise dans le but de traiter injustement les personnes ou groupes ayant une ou plusieurs de ces caractéristiques.
- ***Discrimination systémique :*** Discrimination par l'entremise d'une politique ou de pratiques apparemment neutres qui sont renforcées par les autorités et structures institutionnelles et qui se traduisent en un traitement injuste des membres de certains groupes.

Éducation antiraciste Optique éducationnelle qui intègre les perspectives des autochtones et des minorités raciales dans le système et les pratiques scolaires. L'éducation antiraciste vise à éliminer le racisme sous toutes ses formes. Elle cherche à recenser et à modifier les lignes directrices et les pratiques éducationnelles qui favorisent le racisme, ainsi que les attitudes et le comportement racistes qui sous-tendent et renforcent ces directives et pratiques. L'éducation antiraciste permet au personnel enseignant et aux élèves d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour procéder à un examen critique du racisme et de ses origines ainsi que pour être en mesure de le combattre.

Éducation interethnique et interculturelle Optique dynamique de l'éducation qui insiste sur l'interdépendance et l'interaction économiques, culturelles et sociales de toutes les ethnies et de tous les groupes culturels et linguistiques du Canada.

Éducation multiculturelle Optique éducationnelle selon laquelle la politique et les modalités administratives, le programme d'études et les activités d'apprentissage tiennent compte des expériences et de l'apport de divers groupes culturels. L'un des buts d'une éducation multiculturelle est de favoriser la compréhension et le respect de la diversité culturelle et raciale.

Équité Égalité des chances d'accès et de succès. Un programme d'équité a pour but de supprimer les obstacles à l'égalité en cernant puis en éliminant les politiques et pratiques discriminatoires. Il est destiné à remédier aux effets d'une discrimination antérieure et à prévenir les iniquités.

Équité en matière d'emploi Programme destiné à supprimer les obstacles systémiques à l'égalité des possibilités professionnelles en cernant puis en éliminant les politiques et pratiques discriminatoires, en corrigeant les conséquences d'une discrimination antérieure et en voyant à une représentation appropriée des groupes désignés. Les programmes d'équité en matière d'emploi demandent habituellement d'établir des objectifs à atteindre dans des délais prescrits.

Ethnique Adjectif utilisé pour décrire les groupes qui partagent la même langue, race, religion ou nationalité. Tout le monde appartient à un groupe ethnique. On confond souvent ce terme avec la notion de «minorité raciale».

Groupe ethnoculturel Groupe de personnes qui partagent des antécédents ou un patrimoine culturels particuliers. Chaque Canadienne ou Canadien appartient à un groupe ethnique quelconque. Une grande variété de groupes ethnoculturels sont représentés au Canada (origine africaine, asiatique, européenne, ainsi qu'autochtones d'Amérique du Nord, du Sud et d'Amérique centrale). Des Canadiennes et des Canadiens font l'objet de discrimination à cause de facteurs ethnoculturels (ethnie, religion, nationalité, langue).

Justice sociale Concept fondé sur la conviction selon laquelle toutes les personnes et tous les groupes au sein d'une société donnée ont droit aux mêmes possibilités, aux libertés civiles et à une participation à part entière aux libertés et responsabilités sociales, éducationnelles, économiques, institutionnelles et morales de cette société.

Minorité Groupe de personnes à l'intérieur d'une société donnée pour qui l'accès au pouvoir social, économique, politique, culturel ou religieux est limité ou inexistant. Le terme peut véhiculer des connotations d'infériorité sociale ou désigner un groupe dont les membres sont peu nombreux.

Partenariats communautaires Liens entre les institutions et divers groupes au sein de la collectivité, où les institutions reconnaissent l'expérience des personnes dans ces groupes et leur permettent de participer à la prise de décisions.

Parti pris Perspective fausse et limitée du monde, d'une situation donnée, d'une personne ou de groupes particuliers. On peut exprimer un parti pris négatif envers les membres d'un groupe culturel, racial, religieux ou linguistique particulier par ses paroles, par son comportement non verbal, dans les documents écrits et dans les médias.

Préjugé Ensemble d'opinions ou d'attitudes sans fondement et préconçues concernant un groupe ou ses membres et représentant ce groupe et ses membres sous un jour défavorable. Les attitudes fondées sur les préjugés sont très difficiles à déraciner, car les preuves concrètes qui démentent la perspective préconçue sont tout simplement rejetées, étant considérées comme «l'exception à la règle».

Programme d'études eurocentrique Programme d'études principalement fondé sur les expériences et les réalisations des personnes d'origine européenne qui marginalise inévitablement les expériences et les réalisations des personnes ayant des antécédents différents.

Race Groupe de personnes ayant la même ascendance ou origine qui se distinguent des autres par des caractéristiques physiques telles que la couleur de la peau, la forme des yeux, la texture des cheveux et la physionomie. Ce terme s'emploie de nos jours pour désigner les catégories sociales utilisées pour classer selon ces caractéristiques. On confond souvent les termes race et ethnie. Les groupes raciaux renferment des groupes ethniques.

Racisme Ensemble de présomptions erronées, d'opinions et d'actions basées sur la conviction selon laquelle une race particulière est naturellement supérieure à une autre. Le racisme peut se manifester dans les structures et programmes organisationnels et institutionnels ainsi que dans les attitudes et comportements individuels.

Stéréotype Conception fausse ou généralisée d'un groupe de personnes découlant de la catégorisation consciente ou inconsciente de chaque membre de ce groupe, sans tenir compte des différences individuelles. Un stéréotype peut se fonder sur des notions erronées et des généralisations fausses concernant divers aspects d'un groupe (race, ethnie, langue, religion, nationalité, provenance ou âge); il peut se rapporter à l'état social, civil ou familial, à l'apparence, aux capacités mentales ou intellectuelles ou au sexe.

Annexe 4. Note politique/programmes nº 119

Ontario

Ministère de l'Éducation
et de la Formation

Directives émanant du
sous-ministre de
l'Éducation et de la Formation

Politique/Programmes
Note nº 119

Date d'émission : Le 13 juillet 1993

En vigueur : Jusqu'à abrogation ou modification

Objet : ÉLABORATION ET MISE EN OEUVRE D'UNE POLITIQUE D'ANTIRACISME ET D'ÉQUITÉ ETHNOCULTURELLE DANS LES CONSEILS SCOLAIRES

À l'attention des : Présidentes et présidents des conseils scolaires et des sections de la minorité linguistique[1]
Directrices et directeurs de l'éducation

Introduction

Le gouvernement de l'Ontario tient à offrir aux élèves des écoles de langue française et des écoles de langue anglaise une éducation de première qualité et la possibilité d'obtenir la même formation scolaire. De plus, le gouvernement juge essentiel que les écoles préparent les élèves à fonctionner efficacement dans un monde de plus en plus diversifié.

On reconnaît de plus en plus que les structures, les politiques et les programmes en éducation reflètent surtout une perspective européenne et ne tiennent pas compte des points de vue, des expériences et des besoins des autochtones[2] ainsi que des nombreux groupes raciaux et ethnoculturels minoritaires. Par conséquent, le système scolaire présente des iniquités systémiques qui limitent les possibilités d'épanouissement des autochtones et des autres élèves et des membres du personnel issus des minorités raciales et ethnoculturelles. C'est pourquoi les éducatrices et les éducateurs doivent recenser et modifier les politiques en place ainsi que les pratiques et comportements individuels qui sont racistes de par leur incidence, si ce n'est par leur intention. Une éducation antiraciste et fondée sur l'équité ethnoculturelle va plus loin qu'une éducation multiculturelle, dans laquelle on se limite à enseigner des notions sur les cultures et traditions de divers groupes.

1 Dans le présent document, le terme « conseil scolaire » comprend les sections de langue française et les sections de langue anglaise.

2 Par « autochtones », on entend les premiers habitants du Canada, les peuples indigènes du Canada et leur descendance. Les peuples autochtones comprennent les Amérindiens, les Inuits et les métis du Canada.

Antécédents

En 1987, un comité consultatif provincial a produit un rapport intitulé Élaboration d'une politique d'équité en matière de relations raciales et ethnoculturelles, dont le but était de présenter, à l'intention des conseils scolaires, un modèle possible de politique sur les relations raciales. Le document avait fait l'objet d'un examen critique à l'échelon provincial.

Pendant l'hiver et le printemps de 1993, le ministère a tenu une série de tables rondes avec les conseils scolaires pour connaître leurs activités, leurs points de vue et leurs besoins dans les domaines de l'antiracisme et de l'équité ethnoculturelle. Les renseignements recueillis lors de ces rencontres ont aidé à élaborer l'orientation et les exigences décrites dans cette note.

Exigences législatives

Conformément à une modification apportée à la Loi sur l'éducation[3] en 1992, chaque conseil scolaire doit élaborer une politique d'équité ethnoculturelle et d'antiracisme et un plan de mise en oeuvre, soumettre la politique et le plan à l'approbation du ministre et mettre en oeuvre les modifications de la politique selon les directives du ministre. Pour mettre en oeuvre sa politique, chaque conseil scolaire doit réexaminer sa façon de fonctionner et y apporter des modifications fondamentales. Certains des changements requis s'effectueront immédiatement et d'autres se feront graduellement. Le document intitulé L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique a été préparé dans le but d'aider les conseils scolaires à élaborer leur politique et le plan de mise en oeuvre.

Plusieurs des exigences relatives à la politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle des conseils scolaires relèvent de la compétence exclusive des sections de conseil. Les conseils scolaires de langue française et les sections de langue française doivent élaborer, à des fins d'approbation, une politique et un plan de mise en oeuvre qui se conforment à l'article 23 de la Charte des droits et libertés et aux Parties XII et XIII de la Loi sur l'éducation, L.R.O. de 1990, chapitre E.2. Les sections peuvent joindre leur politique et leur plan de mise en oeuvre à ceux du conseil plénier.

---

3 Loi sur l'éducation, L.R.O. de 1990, chapitre E.2, alinéa 29.1 du paragraphe 1 de l'article 8 (édition de juillet 1992).

Calendrier pour l'élaboration, l'approbation et la mise en oeuvre de la politique

Le ministère comprend que les conseils scolaires en sont à des étapes différentes dans l'élaboration d'une politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle et dans la mise en oeuvre d'activités connexes. Les conseils scolaires ayant déjà une politique en place doivent la réexaminer et s'assurer qu'elle satisfait aux exigences énoncées dans la présente. Ces conseils scolaires peuvent commencer à soumettre leur politique et leur plan de mise en oeuvre révisés à l'approbation du ministère en octobre 1993. Les conseils scolaires qui élaborent à l'heure actuelle une politique et un plan de mise en oeuvre doivent les soumettre à l'approbation du ministère dès qu'ils sont terminés.

Les conseils scolaires devront remettre leur politique et leur plan de mise en oeuvre au ministère le 31 mars 1995 au plus tard.

Les conseils scolaires devront commencer la mise en oeuvre de leur politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dès qu'elle aura été approuvée par le ministère. La mise en oeuvre devra commencer le 1er septembre 1995 au plus tard.

Exigences relatives à la politique et au plan de mise en oeuvre

Chaque conseil scolaire doit élaborer une politique globale et un plan de mise en oeuvre qui visent à intégrer les principes de l'antiracisme et de l'équité ethnoculturelle dans tous les aspects des programmes d'éducation et du fonctionnement du conseil scolaire. La politique et le plan doivent refléter l'engagement des cadres et du personnel du conseil à cerner puis à redresser les iniquités et obstacles systémiques auxquels se heurtent les autochtones et les minorités raciales et ethnoculturelles dans la planification et la prestation des programmes et services d'éducation.

La politique et le plan de mise en oeuvre doivent toucher aux dix principaux domaines ci-dessous :

- politiques, lignes directrices et pratiques du conseil scolaire
- leadership
- partenariat école-collectivité
- programme d'études
- langue des élèves
- évaluation et placement des élèves
- orientation et counselling

- harcèlement racial et ethnoculturel
- pratiques d'emploi[4]
- perfectionnement professionnel

Le plan de mise en oeuvre :

- doit s'échelonner sur cinq ans;
- doit renfermer des objectifs annuels clairement énoncés pour la mise en oeuvre aux échelons du conseil et de l'école;
- doit renfermer un plan d'action pour recenser puis éliminer les préjugés raciaux et ethnoculturels ainsi que les obstacles inhérents à la politique et aux pratiques du conseil scolaire, ainsi qu'à la planification et à la prestation des programmes d'éducation;
- doit comporter des activités de partenariat avec les communautés locales, y compris les autochtones, les divers groupes raciaux et ethnoculturels et les autres partenaires en éducation;
- doit comprendre des mécanismes pour évaluer les progrès, notamment un mécanisme par lequel tous les membres du personnel du conseil scolaire doivent rendre des comptes.

L'élaboration et la mise en oeuvre de la politique doivent s'effectuer dans la langue de travail du conseil scolaire. On encourage les conseils et les sections de langue française à trouver des moyens de communiquer dans leur langue d'origine avec les membres de la collectivité participant à l'élaboration de la politique et du plan de mise en oeuvre.

À toutes les étapes de la mise en oeuvre, on doit accorder la priorité à l'élargissement du programme d'études pour y inclure divers points de vue et en éliminer les stéréotypes. Dans la mise en oeuvre de la politique, il est essentiel que les membres du personnel soient au courant des questions clés et qu'ils aient l'occasion d'acquérir des compétences dans la façon d'aborder le racisme.

---

4 Voir la section « Équité en matière d'emploi » à la page 5 pour des précisions.

Approbation de la politique et du plan de mise en oeuvre

Chaque conseil scolaire doit soumettre, dans les délais prescrits, sa politique et son plan de mise en oeuvre à l'approbation du bureau régional approprié du ministère de l'Éducation et de la Formation. Le ministère évaluera la politique et le plan de mise en oeuvre et décidera de leur approbation. Le ministère se fondera sur le document L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires pour évaluer la politique et le plan de mise en oeuvre que lui auront remis les conseils.

Suivi de la mise en oeuvre

La collectivité et les élèves doivent participer au suivi de la mise en oeuvre de la politique. Les conseils scolaires doivent remettre un rapport d'étape annuel au bureau régional approprié du ministère de l'Éducation et de la Formation. Le ministère effectuera également des vérifications cycliques.

Le ministère se servira du document L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires pour contrôler la mise en oeuvre de la politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle des conseils scolaires.

Équité en matière d'emploi

Les pratiques d'emploi équitables font partie intégrante de la politique et des pratiques d'un conseil scolaire en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle. Le personnel oeuvrant dans le conseil scolaire devrait refléter la population ontarienne, qui est constituée de groupes culturels et raciaux variés, être en mesure de comprendre leurs expériences et y être sensibles.

Le projet de loi 79, Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi[5], guidera tous les employeurs, y compris les conseils scolaires, dans l'élaboration, la mise en oeuvre et le suivi des plans d'équité en matière d'emploi. Par conséquent, on recommande aux conseils scolaires de ne pas mener de sondages sur le personnel, de ne pas définir de groupes ou de sous-groupes désignés et de ne pas établir d'objectifs numériques pour les groupes désignés tant que la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'a pas reçu la sanction royale.

---

5 Il s'agit du nom abrégé de la Loi prévoyant l'équité en matière d'emploi pour les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes.

Entre temps, les conseils scolaires devraient commencer à recenser les obstacles systémiques à l'emploi et à établir les principes de l'équité afin de jeter les fondements des futurs plans d'équité en matière d'emploi. Il sera possible d'obtenir de plus amples renseignements une fois que la Loi sur l'équité en matière d'emploi sera entrée en vigueur.

Aide du ministère

Un guide intitulé Vers une nouvelle optique sera diffusé à l'automne 1993. Le document de langue anglaise intitulé Changing Perspectives sera distribué en même temps que le document L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires. Le ministère publiera d'autres documents dans un proche avenir pour aider les conseils scolaires à mettre leur politique en oeuvre. Le personnel du bureau régional du ministère est à la disposition des conseils scolaires pour les aider dans l'élaboration d'une politique et d'un plan de mise en oeuvre ainsi que dans l'application de la politique en question.

Veuillez communiquer les renseignements fournis à tous les membres du personnel du conseil scolaire.

Bureaux régionaux du ministère de l'Éducation et de la Formation

Centre de l'Ontario
2025, avenue Sheppard est
Bureau 3201
North York (Ontario) M2J 1W4
Téléphone : (416) 491-0330

Est de l'Ontario
1580, chemin Merivale
4e étage
Nepean (Ontario) K2G 4B5
Téléphone : (613) 225-9210

Centre-nord de l'Ontario
199, rue Larch
7e étage
Sudbury (Ontario) P3E 5P9
Téléphone : (705) 675-4401

Nord-est de l'Ontario
447, avenue McKeown
C.P. 3020
North Bay (Ontario) P1B 8K7
Téléphone : (705) 474-7210

Nord-ouest de l'Ontario
435, rue James sud
C.P. 5000
Thunder Bay (Ontario) P7C 5G6
Téléphone : (807) 475-1571

Ouest de l'Ontario
759, chemin Hyde Park
London (Ontario) N6H 3S6
Téléphone : (519) 472-1440

Remerciements

Le ministère de l'Éducation et de la Formation tient à remercier les nombreuses personnes travaillant pour le ministère ainsi que toutes les autres personnes qui ont participé à l'élaboration et à la production du présent document.

Ce document est basé sur le rapport de 1987 du comité consultatif provincial sur les relations interraciales, intitulé *Élaboration d'une politique d'équité en matière de relations raciales et ethnoculturelles*. Le rapport avait été distribué à divers partenaires en éducation partout dans la province, à des fins d'examen critique. Les membres du comité consultatif provincial sur les relations interraciales sont énumérés ci-après, ainsi que les organismes et les associations qui ont répondu par écrit à l'invitation du ministre à commenter le plan d'action recommandé dans le rapport. D'autres personnes ont participé à des téléconférences en plus de transmettre leurs commentaires par écrit.

Les personnes qui ont participé à un forum sur l'antiracisme en avril 1993 ont fourni des renseignements utiles et leur nom figure ci-après.

L'appui indéfectible et l'aide fournis par Laila Daya et Janet Solberg du bureau du ministre se sont également révélés des plus précieux.

Les coordonnées des personnes énumérées étaient valables au moment de leur participation au projet.

Chefs d'équipe

Mavis Burke
Ministère de l'Éducation

Roy Hardie
Direction de l'éducation communautaire
et de l'action sociale
Ministère de l'Éducation et de la Formation

Helene Ijaz
Direction de l'éducation communautaire
et de l'action sociale
Ministère de l'Éducation et de la Formation

Équipe du projet

Virginia Adams
Direction des ressources humaines
Ministère de l'Éducation et de la Formation

Edmond DeMeulemeester
Direction de l'éducation en langue française
Ministère de l'Éducation et de la Formation

Bruce Drewett
Direction de l'éducation communautaire
et de l'action sociale
Ministère de l'Éducation et de la Formation

June Girvan
Bureau régional de l'est de l'Ontario
Ministère de l'Éducation et de la Formation

Barbara Quinn
Direction de l'analyse des politiques et de la recherche
Ministère de l'Éducation et de la Formation

Dave Sangha
Direction de l'éducation communautaire et de l'action sociale
Ministère de l'Éducation et de la Formation

Experte-conseil pour le projet

Teresa Gonzalez
Federation of Women Teachers' Associations of Ontario

Comité consultatif provincial sur les relations interraciales

Olivia Chow
Conseil des associations de conseillers scolaires de l'Ontario

Fran Endicott
Conseil des associations de conseillers scolaires de l'Ontario

Jose Fernandes
Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles publiques de l'Ontario

Karl Fuller
Jamaican Canadian Association

Teresa Gonzalez
Ministère de l'Éducation

Harry Haughton
Darcel Senior Public School

Jim Head
Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario

Susan Hildreth
Federation of Women Teachers' Associations of Ontario

Ahmed Ijaz
Conseil de l'éducation de la ville de Scarborough

Earl Knickerbocker
Ministère de l'Éducation

John Lavin
Ontario Catholic Supervisory Officers' Association

David Lawson
Conseil de l'éducation de la ville de Windsor

Roger Leblanc
Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario

Enid Lee
Conseil de l'éducation de la ville de North York

Diane Lozier
Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens

Sheila McAuliffe
Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens

Robert Millette
Ministère de l'Éducation

Alok Mukherjee
Conseil de l'éducation de la ville de Toronto

Stella Ng
Conseil national des Canadiens chinois

Mary Pierce
Ontario Federation of Home and School Associations

Joseph Rapai
Ministère de l'Éducation

Bill Roach
Association ontarienne des agents de l'administration scolaire

Ruth Rozenberg
Commission ontarienne des droits de la personne, Division des relations interraciales

Suwanda Sugunasiri
Conseil consultatif des relations civiques et multiculturelles de l'Ontario

Carol Tator
Experte-conseil

Sybil Wilson
Faculté d'éducation, université Brock

Margaret Wolchak
Ministère de l'Éducation

Organismes ayant répondu au rapport du comité consultatif provincial sur les relations interraciales

Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-raciales

Alliance on Race Relations

Ancaster School

Arab-Canadian Associations in Ottawa-Carleton

Association des chefs d'orientation de Peel

Association multiculturelle de Thunder Bay

Association multiculturelle et folklorique de Sudbury

Black Secretariat

Carleton Roman Catholic Principals' Association

Catholic Community Services of York Region

Catholic Women's League of Canada

Centre d'activités pédagogiques de la section catholique du Conseil scolaire de langue française d'Ottawa-Carleton

Centre de recherches et de promotion des Caraïbes ltée

Centres Harambee

Comité inter-conseils des personnes ressources en ESL/ESD

Committee on Community, Race, and Ethnic Relations, ville de North York

Communauté philippine de Kingston

Congrès germano-canadien

Congrès juif canadien

Conseil consultatif des relations civiques et multiculturelles de l'Ontario

Conseil de l'éducation de Carleton

Conseil de l'éducation de Dryden

Conseil de l'éducation de Durham

Conseil de l'éducation de Halton

Conseil de l'éducation de Kenora

Conseil de l'éducation de Lakehead

Conseil de l'éducation de la région de York

Conseil de l'éducation de la ville de Hamilton

Conseil de l'éducation de la ville de London

Conseil de l'éducation de la ville de North York

Conseil de l'éducation de la ville de Scarborough

Conseil de l'éducation de la ville d'Etobicoke

Conseil de l'éducation de la ville de Windsor

Conseil de l'éducation de Peel

Conseil de l'éducation du comté de Frontenac

Conseil de l'éducation du comté de Kent

Conseil de l'éducation du comté de Leeds-Grenville

Conseil de l'éducation du comté de Lennox-Addington

Conseil de l'éducation du comté de Perth

Conseil de l'éducation du comté de Peterborough

Conseil de l'éducation du comté de Renfrew

Conseil de l'éducation du comté de Wellington

Conseil de l'éducation du comté d'Oxford

Conseil des associations foyer-école de London

Conseil des écoles catholiques du Grand Toronto

Conseil des écoles catholiques romaines de Carleton

Conseil des écoles séparées catholiques de Dufferin-Peel

Conseil des écoles séparées catholiques de la région de Waterloo

Conseil des écoles séparées catholiques de la région de York

Conseil des écoles séparées catholiques de Windsor

Conseil des écoles séparées catholiques d'Ottawa

Conseil des écoles séparées catholiques du comté de Frontenac-Lennox-Addington

Conseil des écoles séparées catholiques du comté de Lincoln

Conseil des écoles séparées catholiques du district de Geraldton

Conseil des écoles séparées catholiques du district de Sault Ste. Marie

Conseil foyer-école de East York

Conseil multiculturel de Windsor et du comté d'Essex

Conseil scolaire d'Ottawa

Direction des relations interraciales de l'Ontario – Forum communautaire

Durham Black Parents Group

Earl Rowe Public School

École Saint-Antoine

Écoles catholiques des comtés de Stormont, Dundas et Glengarry

Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles publiques de l'Ontario

Federation of Chinese Canadians in Scarborough

Federation of Women Teachers' Associations of Ontario

First Avenue Public School Home and School Association

Great Lakes Chapter of the International Association for Study of Co-operation in Education

Henry Larsen Elementary School

Interagency Council for Children

Jewish Community Council of Ottawa

Kingston Committee for Racial Harmony

Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada

London Region Conference

London Urban Alliance on Race Relations

Mount Carmel School

National Council of Jamaicans and Supportive Organizations in Canada Incorporated

Nickel Belt Indian Club

North York Inter-Agency and Community Council

Northeast Native Peoples Conference on Race Relations

Northview Heights Secondary School

Ontario Alliance on Race Relations

Ontario Black Coalition for Employment Equity

Ontario Federation of Home and School Associations

Ontario Metis and Aboriginal Association

Ontario Moral/Values Education Association

Ontario Public School Trustees' Association

Ontario Separate School Trustees' Association

Ottawa Muslem Association

Ottawa Muslem Women's Auxiliary

Race Relations Committee of Sudbury

Sault Ste. Marie Women Teachers' Association

Services aux immigrants de Kingston et du district

Sloane Public School

Three Valleys Elementary School

Thunderbird Friendship Centre

Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations

Town of Vaughan Committee on Race and Ethnocultural Relations

Université York, Faculté d'éducation

Victoria Park Secondary School

Windsor Urban Alliance on Race Relations

York Association of Counsellors

Youth Trust-Community Action on Youth Employment

Personnes ayant participé au forum sur l'antiracisme le 30 avril 1993

Pascaline Binkingombe
Association interculturelle franco-ontarienne

Mohammed Boudjenane
Office des affaires francophones

Ricot Chatelain
Association haïtienne de Toronto

Anne Clement
Ontario Catholic Supervisory Officers' Association

Audi Dharmalingam
Urban Alliance on Race Relations

Bernie Farber
Congrès juif canadien

Kent Flint
Association des étudiants des écoles secondaires de l'Ontario

Vinitah Gengatharan
Association des étudiants des écoles secondaires de l'Ontario
Association multiculturelle de l'Ontario, Direction de la jeunesse

Teresa Gonzalez
Federation of Women Teachers' Associations of Ontario

Ibrahim Hayani
Muslim Network for Education and Research (MNER)

MacArthur Hunter
Black Educators' Working Group

Ahmed Ijaz
Antiracist Multicultural Educators' Network of Ontario (AMENO)

Ranjit Khatkur
South Asian Teachers' Organization

Zarina Lalji
Muslim Network for Education and Research (MNER)

André Lalonde
Association des surintendantes et des surintendants franco-ontariens

Marjorie Loughrey
Ontario Public School Boards' Association

Keith A. McLeod
Faculté d'éducation, université de Toronto

Francine Morissette
Association des surintendantes et des surintendants franco-ontariens

Mohammed Moustaqim
Association interculturelle franco-ontarienne

Krishna Naïr
Association interculturelle franco-ontarienne

Bala Nambiar
Organization of South Asian Canadians

David Oleniuk
Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario

Carol Parker
Ontario Public School Boards' Association

Chuck Powers
Ontario Public Supervisory Officials' Association

Val Slobodian
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Patrick Solomon
Faculté d'éducation, université York

Carolyn Stevens
Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens

Rochelle Wilner
Ligue des droits de la personne

Sylvie Wilson
Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens

Imprimé sur du papier recyclé

ISBN 0-7778-1617-2

93-085

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1993